

Peut-on conditionner une augmentation de salaire aux résultats de l'évaluation ?

Réponse courte

Il est possible de conditionner une augmentation de salaire aux résultats de l'évaluation annuelle au Luxembourg, à condition de respecter le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination. Les critères d'évaluation doivent être objectifs, transparents, mesurables, communiqués à l'avance et adaptés à la qualification du salarié.

La procédure doit être formalisée, documentée et prévoir un compte rendu écrit de l'entretien d'évaluation. Toute modification substantielle du mode de rémunération nécessite un avenant accepté par le salarié, et la délégation du personnel doit être informée et consultée en cas d'introduction ou de modification du système.

Définition

L'augmentation de salaire correspond à toute revalorisation de la rémunération contractuelle d'un salarié, qu'elle soit prévue par le contrat de travail, un avenant, une convention collective ou décidée unilatéralement par l'employeur. L'évaluation du salarié est un processus structuré visant à apprécier la performance, les compétences et l'atteinte des objectifs individuels ou collectifs sur une période donnée. Conditionner une augmentation salariale aux résultats de l'évaluation signifie subordonner l'octroi d'une revalorisation à l'atteinte de critères ou d'objectifs définis lors de l'entretien d'évaluation.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, aucune disposition légale n'impose à l'employeur d'accorder une augmentation de salaire annuelle, sauf stipulation contraire dans le contrat de travail ou une convention collective. L'employeur peut lier l'octroi d'une augmentation à la performance évaluée du salarié, sous réserve du respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination. Les critères utilisés doivent être objectifs, transparents, mesurables et communiqués préalablement au salarié. Les objectifs fixés doivent être réalisables et compatibles avec la qualification du salarié ainsi qu'avec les moyens mis à sa disposition. Toute clause contractuelle ou politique interne prévoyant une telle condition doit être rédigée de façon claire et non équivoque.

Modalités pratiques

La mise en place d'un système d'augmentation conditionnée à l'évaluation nécessite une procédure formalisée d'entretien d'évaluation, idéalement encadrée par une politique interne ou un règlement d'entreprise. Les critères d'évaluation et les modalités d'attribution des augmentations doivent être communiqués à l'avance à tous les salariés concernés. L'entretien d'évaluation doit donner lieu à un compte rendu écrit, signé par les deux parties, mentionnant

les résultats obtenus et la décision relative à l'augmentation. En cas de contestation, l'employeur doit pouvoir démontrer que la décision repose sur des éléments objectifs, traçables et non discriminatoires. Toute modification substantielle du mode de rémunération doit faire l'objet d'un avenant accepté par le salarié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la procédure d'évaluation et d'augmentation dans un document interne, garantissant la transparence et la traçabilité des décisions. L'employeur doit s'assurer que les critères d'évaluation sont pertinents, non discriminatoires et appliqués de manière uniforme à des situations comparables. Il convient d'éviter toute subjectivité excessive dans l'appréciation des résultats et de prévoir un recours interne en cas de désaccord sur l'évaluation. L'information et la consultation de la délégation du personnel sont obligatoires en cas d'introduction ou de modification substantielle d'un système d'évaluation lié à la rémunération. L'encadrement humain du processus d'évaluation doit être assuré, notamment en cas d'utilisation d'outils numériques ou d'IA, afin de garantir l'équité et la conformité au droit du travail.

Cadre juridique

- **Article L.225-1 du Code du travail** : liberté contractuelle en matière de fixation du salaire, sous réserve du respect du salaire social minimum et des conventions collectives applicables.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : interdiction de toute discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération.
- **Article L.414-3 du Code du travail** : obligation d'information et de consultation de la délégation du personnel en cas d'introduction ou de modification substantielle d'un système d'évaluation lié à la rémunération.
- **Article L.121-6 du Code du travail** : obligation de formaliser toute modification substantielle du contrat de travail par un avenant accepté par le salarié.
- **Article L.414-9 du Code du travail** : traçabilité et documentation des procédures RH.
- **Jurisprudence nationale** : la possibilité de lier l'augmentation à la performance est admise, sous réserve que le système soit objectif, transparent, non discriminatoire et documenté.

L'employeur doit veiller à ce que le système d'augmentation conditionnée à l'évaluation ne constitue pas un moyen détourné de contourner les obligations légales ou conventionnelles en matière de rémunération. Toute décision d'augmentation ou de refus doit pouvoir être justifiée par des éléments objectifs, documentés et traçables, afin de prévenir tout risque de contentieux pour discrimination ou rupture abusive du contrat de travail. L'encadrement humain du processus d'évaluation reste indispensable, notamment en cas d'automatisation partielle.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.